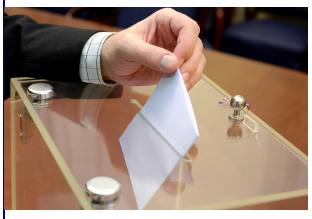
Uniformation
Le sens de votre avenir

Uni information

La newsletter des adhérents d'Uniformation



Réforme de la formation: ce qui pourrait changer

La dernière version du projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a été transmise aux partenaires sociaux, le 10 avril dernier. Après un passage pour avis consultatif au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et au Conseil d'État, le texte est approuvé en conseil des ministres le 29 avril. Le Parlement saisi en urgence devrait voter la loi avant l'été. Enfin, il restera à attendre la publication des décrets d'application pour que la réforme prenne effet. Rappelons que ce projet de loi reprend les grandes lignes de l'Ani (accord national interprofessionnel) signé le 7 janvier par les partenaires sociaux.

>>> revue de détail…

Un nouveau DG pour Uniformation

Thierry Dez a pris ses fonctions le 6 avril dernier. De formation commerciale puis ressources humaines, il a travaillé dans l'industrie et depuis 14 ans dans la protection sociale. Ses dernières fonctions au sein d'un groupe géré paritairement, le conduisent aujourd'hui à prendre les rênes du 7e Opca de France.

>>> présentation…

Conférence annuelle d'Uniformation

Cette année l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux était au cœur des débats. Un sujet d'actualité et même brûlant : la réforme qui modifiera le paysage de la formation dans notre pays, va être discutée à l'assemblée.

>>> compte rendu en images de la journée…

TPE : aides à l'embauche 2009

Mise en place en décembre 2008 pour favoriser l'embauche de contrats en CDI ou en CDD « classiques », cette aide de l'Etat concerne depuis mars 2009 les contrats de professionnalisation et les contrats aidés.

>>> explications…

Calendrier de l'employeur. Le 5 mai est la date limite de déclaration de votre participation 2008 au développement de la formation professionnelle continue, si votre entreprise emploie 10 salariés ou plus.

>>> mode d'emploi…

Les + d'Uniformation

Les catalogues de formations gratuites Elaborés par les branches professionnelles et les délégations régionales de l'Opca, ces catalogues proposent des formations en lien avec les évolutions des métiers et le développement des compétences.

Le chiffre du mois : 100 millions d'euros

C'est le seuil de collecte en dessous duquel les Opca seront contraints de se regrouper, selon le projet de loi sur la formation. Uniformation ne devrait pas être concerné : sa collecte 2007 s'élevait déjà à plus de 164 millions d'euros.

< Se désabonner > **< Contact >** **< Mentions légales>**

n° 5 – Mai 2009

>>>Actualité des branches
- **Tourisme social & familial :** grande enquête métiers et formations.
- **Animation :** formation des animateurs périscolaires.

>>>Actualité des régions
- **Rhône-Alpes** Trophées Afpa Services à la personne : la lauréate est…
- **Alsace** Salon régional de l'Animation.

>>>Economie sociale en mouvement
- **Bénévoles :** se former à la gestion associative.
- **Colloque de l'Addes** Gouvernance et performance.

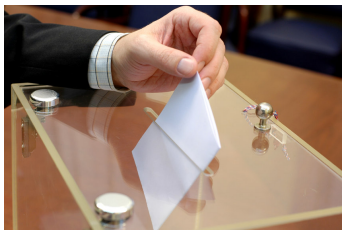
>>>Diversité
- **Handicap, changer** les regards et les comportements...
- **Age, sexe, origine,** l'économie sociale se mobilise pour la diversité.

>>>Lutte contre l'illettrisme
- **Les actions de formation** côté employeurs et côté salariés.
- **Signature de la convention** ANLCI & Uniformation
- **Référenciel des compétences clés** : un outil pragmatique.
- **Colloques** « Développer les compétences de base en entreprises ».

>>> Outils
Passeport formation : les partenaires sociaux en ont rêvé, le Fup l'a fait !

>>> Voir, savoir, lire
- Agenda
- Nominations
- Documents

Réforme de la formation : ce qui pourrait changer



La dernière version du projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a été transmise aux partenaires sociaux, le 10 avril dernier. Après un passage pour avis consultatif au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et au Conseil d'État, le texte est approuvé en conseil des ministres le 29 avril. Le Parlement saisi en urgence devrait voter la loi avant l'été. Enfin, il restera à attendre la publication des décrets d'application pour que la réforme prenne effet.

Rappelons que ce projet de loi reprend les grandes lignes de l'Ani (Accord national interprofessionnel) signé le 7 janvier par les partenaires sociaux avec toutefois un grand oublié. Le « droit à la formation différée » pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification n'est pas retenu.

Avant d'entrer dans le détail du projet de loi arrêtons-nous un instant sur son esprit, contenu dans l'exposé des motifs. « Les difficultés économiques auxquelles est confronté notre pays (…) ont renforcé la nécessité d'utiliser mieux et davantage les outils de la formation professionnelle au service du maintien dans l'emploi, de la mobilité professionnelle ou du retour vers l'emploi. »

Un objectif plancher est même assigné au dispositif qui doit permettre à chacun, de progresser « d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ». Un « socle de connaissances et de compétences » est défini dont chaque salarié devra disposer pour son évolution professionnelle : maîtrise de la langue française, pratique d'une langue étrangère, aptitude à actualiser ses connaissances et à travailler en équipe.

Enfin, le texte affirme la nécessité de fournir à chacun un accès à la formation professionnelle qui le prémunisse « contre les aléas de carrière », favorise la mobilité et « sécurise les trajectoires professionnelles ».

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sera chargé de financer des actions de formation de maintien ou d'accès à l'emploi et de développement des compétences, en direction des salariés les plus fragilisés par la crise, peu ou pas qualifiés, au chômage ou travaillant à temps partiel…
Les partenaires sociaux et le gouvernement lui ont fixé l'objectif de financer la formation de 500 000 salariés peu qualifiés chaque année et de 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui.
Le fonds sera alimenté en partie par 13 % (maximum) des contributions obligatoires des employeurs au titre de la formation professionnelle. Les organisations d'employeurs du « hors champ » (économie sociale, professions libérales, agriculture, presse) seront consultées sur l'affectation des ressources.
Le FPSPP remplacera l'actuel Fonds unique de péréquation (FUP) avec des missions élargies.

Le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) n'est pas une nouveauté mais le texte réoriente et formalise leur fonctionnement, car « il fait actuellement l'objet d'une simple concertation sous la responsabilité du conseil régional entre les différents partenaires sociaux. »
Conclus pour une durée de 6 ans, les PRDF devront faire l'objet d'une contractualisation entre la région et l'Etat. Une convention annuelle d'application pour les demandeurs d'emploi sera signée entre le préfet, le président de conseil régional et Pôle emploi.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), financée par le FPSPP, doit permettre à un chômeur d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper un poste proposé par Pôle emploi.

Le droit individuel à la formation : les droits acquis par un salarié dans l'entreprise sont préservés après la rupture du contrat de travail. Il s'agit de la fameuse « portabilité » du DIF.

Le congé individuel de formation est élargi aux formations organisées en dehors du temps de travail. Cette disposition vise à accroître le nombre de bénéficiaires, la rémunération des stagiaires étant la principale source du coût d'un CIF.

Le bilan d'étape professionnel : salarié et employeur feront le point tous les cinq ans sur les compétences et les objectifs de professionnalisation, en fonction du projet personnel et des évolutions de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation a fait ses preuves en matière d'insertion ; il est élargi aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), des allocations de solidarité spécifique, pour adulte handicapé, etc. Les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus étaient déjà concernés.

Le plan de formation est simplifié et comportera 2 catégories d'actions au lieu de 3 :
- actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien dans l'emploi, sur le temps de travail ;
- actions liées au développement des compétences, en dehors du temps de travail.

Le passeport formation et la VAE (validation des acquis de l'expérience) : le projet de loi prévoit de les généraliser et de les développer.

L'Afpa : l'activité « orientation des demandeurs d'emplois » sera transférée à Pôle emploi au plus tard le 1er avril 2010. La CGT est fermement opposée à ce transfert.

Et les Opca dans tout cela ?
Le réseau des Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) sera réorganisé dans un délai de deux ans sur la base de secteurs d'activités cohérents. Le projet de loi insiste sur la réduction de leur nombre, en préconisant un seuil de collecte de 100 millions d'euros. Cette surface financière devrait leur permettre de réaliser des économies d'échelle et de mieux gérés les fonds collectés. Une plus grande transparence leur sera demandée.

Ils devront élargir ou renforcer certaines de leurs missions :
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- un service de proximité envers les salariés et demandeurs d'emploi, les entreprises et les territoires,
- une meilleure prise en compte des mobilités professionnelles.

La mutualisation des fonds au profit des entreprises de moins de 50 salariés
Pour encourager la formation dans ces entreprises, les contributions qu'elles versent aux Opca seront exclusivement consacrées à la formation de leurs seuls salariés. La mutualisation avec les fonds des grandes entreprises, si elle a lieu, s'opèrera au bénéfice des petites.
Deux sections seront créées dans les Opca selon la taille des entreprises, de plus ou moins de 50 salariés.

Un nouveau DG pour Uniformation

Thierry Dez est nommé directeur général d'Uniformation. Il a pris ses fonctions le 6 avril dernier et succède ainsi à Janine Héry.

De formation commerciale puis ressources humaines, Thierry Dez a travaillé dans l'industrie et depuis 14 ans dans la protection sociale. Ses dernières fonctions au sein d'un groupe géré paritairement, le conduisent aujourd'hui à prendre les rênes du 7e Opca de France.

Secrétaire général du groupe paritaire de protection sociale Apri, il avait notamment en charge les fonctions ressources humaines, communication interne, juridique et instances, patrimoine et logistique.

Thierry Dez occupait également au sein de 2 organismes de gestion déléguée, les fonctions de directeur général de l'Association pour la protection collective (APC), géré conjointement par les groupes Apri et Ionis, et de président du directoire du Groupement de partenariats administratifs (GPA), géré par les groupes Apri, Ionis et CNP Assurances.

Ce changement à la direction générale intervient la même année que la nomination d'une nouvelle équipe à la présidence pour un mandat de 2 ans :
Robert Baron, président, collège employeurs/Usgeres
Jean-Marc Brunaut, vice-président, collège salariés/CFTC
Bernard Collot, trésorier, collège salariés/CFE-CGC
Alain Hernandez, trésorier-adjoint collège employeurs/Usgeres

Conférence annuelle d'Uniformation – 12 mars 2009
« Nouveaux regards sur la formation professionnelle »

Grand succès pour ce rendez-vous annuel de la présidence et des administrateurs d'Uniformation avec leurs partenaires et invités.

Près de 250 invités ont répondu présent : administrateurs des branches professionnelles et du conseil de gestion d'Uniformation, représentants des organisations d'employeurs et de salariés, personnalités des institutions nationales et régionales de la formation professionnelle; formateurs et consultants, dirigeants d'autres Opca de l'économie sociale...

Cette année l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux était au cœur des débats. Sujet d'actualité et même brûlant : la réforme qui modifiera le paysage de la formation dans notre pays, vient d'être discutée à l'assemblée.

Le matin, une table ronde consacrée aux nouvelles solidarités, réunissait la plupart des organisations ayant négocié l'Ani 2009 : CFDT, CFTC, CGT, FO, Medef et CGPME. L'Unsa et l'Usgeres, siégeant dans les instances d'Uniformation, étaient également représentées.

L'après-midi, 3 ateliers, animés par un binôme de membres du conseil de gestion paritaire d'Uniformation et d'un intervenant choisi pour son expertise, ont abordé :
- la complémentarité entre formation initiale, formation initiale différée et formation continue ;
- la légitimité pour Uniformation d'être un Opacif ;
- le rôle des branches professionnelles et des Opca en matière de formation des demandeurs d'emploi.

La conférence annuelle comme si vous y étiez sur www.uniformation.fr

Très petites entreprises : aide à l'embauche 2009

Mise en place en décembre 2008 pour favoriser l'embauche de contrats en CDI ou en CDD « classiques », cette aide de l'Etat concerne depuis mars 2009 les contrats de professionnalisation et les contrats aidés.

La mesure permet aux entreprises de moins de 10 salariés qui veulent recruter en 2009, de bénéficier d'une aide calculée sur la base de la rémunération versée.

Pour qui ?
L'aide est réservée aux entreprises de moins de 10 salariés, qui dans les 6 mois précédant la nouvelle embauche :
- n'ont procédé à aucun licenciement économique ;
- n'ont pas réembauché un salarié dont le contrat avait été rompu.

Pour quoi ?
Pour recruter un ou plusieurs salariés à compter du 4 décembre 2008 et jusqu'en fin d'année 2009, à un salaire inférieur à 1.6 fois le Smic :
- en CDI et en CDD d'une durée supérieure à un mois, contrats de professionnalisation et contrats aidés compris.

Sont également considérés comme une embauche :
- le renouvellement, à compter du 4 décembre 2008, d'un CDD pour une période supérieure à un mois,
- ou la transformation, à compter du 4 décembre 2008, d'un CDD en CDI.

Le montant de l'aide
L'aide concerne les gains et rémunérations des mois de janvier à décembre 2009. Dégressive selon le pourcentage du Smic versé, elle atteint au maximum 14 % du montant du salaire brut. Par exemple, pour un salaire de 1 321 € à temps complet (100% du Smic), l'aide à l'embauche est de 184,9 €. Elle sera de 92,5 € pour un salaire de 1 714,4 € (130 % du Smic).

Les contrats de professionnalisation
L'aide est cumulable avec :
- les exonérations spécifiques,
- l'aide réservée aux groupements d'employeurs,
- les aides destinées à favoriser l'embauche des personnes handicapées.

Elle n'est pas cumulable avec l'aide forfaitaire trimestrielle versée par Pôle Emploi.

Comment obtenir l'aide ?
- Procurez-vous l'imprimé de demande* auprès de Pôle Emploi. Après l'avoir rempli, retournez-le à Pôle Emploi avec une photocopie du contrat de travail, ou de l'imprimé Cerfa pour les contrats de professionnalisation.
- Un formulaire de déclaration des périodes de travail et des rémunérations du ou des salariés embauchés vous sera transmis par Pôle Emploi chaque fin de trimestre. Ce formulaire est à retourner dans les 3 mois.
- Le montant de l'aide est calculé par Pôle Emploi. Elle est versée par virement, dans le mois qui suit la déclaration des périodes d'emploi.

* imprimé à télécharger sur www.entreprises.gouv.fr/zerocharges

Plus d'informations sur
www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques

Calendrier de l'employeur

5 mai

Votre entreprise emploie 10 salariés ou plus : vous devez déclarer votre participation **2008** au développement de la formation professionnelle continue le 5 mai au plus tard. Sur www.impots.gouv.fr vous pourrez remplir en ligne votre déclaration, ou télécharger l'imprimé Cerfa 2483.

Animation périscolaire : formation adaptée, compétences accrues

Un parcours qualifiant d'une durée de 217 heures, compatible avec la situation professionnelle d'animateurs travaillant à temps partiel.

Cette formation courte peut constituer un premier tremplin vers des diplômes professionnels comme le BP JEPS. Ses objectifs ? Contribuer à la qualification professionnelle, identifier les compétences acquises et se confronter à celles attendues, développer l'expression écrite et orale…

La formation se déroule hors vacances scolaires et évite les mercredis.
Prochaine session : de septembre 2009 à juin 2010.

Uniformation prend en charge : le coût pédagogique, les frais annexes et une aide à la rémunération des stagiaires de 10 € par heure de formation en centre.

Informations et inscriptions :

- téléchargez le catalogue de formations gratuites sur www.uniformation.fr/Nos-actions/Les-catalogues-de-formations-gratuites
- appelez votre délégation régionale : tél. 0820 205 206 (coût d'un appel local).

Tourisme social & familial : grande enquête métiers et qualifications

Après avoir étudié les entreprises et les emplois en 2007, l'Observatoire de la branche lance en 2009 une enquête sur les métiers et les besoins de formation.

L'objectif ? Mieux appréhender les problématiques du secteur et y répondre par la réalisation d'actions ciblées selon les publics. Les notions de polyvalence et de polycompétence des saisonniers, l'accueil des enfants en village-vacances, la mobilité ou encore les aspects réglementaires… seront étudiés.

120 entreprises du secteur, de toutes tailles, seront interrogées afin :

- de définir les métiers de la branche et leurs évolutions ;
- de cerner les besoins en formation (périodes, publics…) ;
- d'harmoniser les offres de formation pour tous les adhérents de la branche ;
- d'identifier les freins au départ en formation.

Les résultats de l'enquête lancée au printemps seront connus à l'automne 2009.

Rhône-Alpes Trophées Afpa Services à la personne : la lauréate est…

Lucie Gatelet, auxiliaire de vie sociale à l'ADMR* de Beaurepaire en Isère, a remporté le trophée « Salarié ». Il lui a été remis le 3 avril dernier à Lyon, lors du colloque organisé pour les professionnels des services à la personne.

Les trophées de l'Afpa Rhône-Alpes, les premiers en région, sont organisé avec la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et l'Agence nationale des services à la personne.

Le jury est composé d'associations, d'entreprises et d'Opca comme Uniformation. Cette année le score a été serré avec près de 80 dossiers sélectionnés dans les trois catégories « Salariés », « Entreprises et associations » et « Employeurs particuliers ».

Lucie Gatelet voit son parcours récompensé. Cette Picarde, titulaire d'un BEP de sténodactylo et mère de 4 enfants est tout naturellement devenue nourrice agréée. Elle avait déjà exercé son métier pendant 15 ans quand elle est arrivée en Isère en 2000. « *C'était le moment de changer de travail. J'avais besoin de sortir de chez moi, de voir un autre public que des enfants ».* Elle postule à l'Association du service à domicile (ADMR) où elle est embauchée comme aide à domicile.

« Rapidement, j'ai souhaité évolué ; j'avais besoin de plus de relationnel avec les personnes que j'accompagne, d'aller au fond des choses et d'en apprendre plus sur les pathologies.» Pour y parvenir, elle suit des formations : auxiliaire de vie pour les personnes handicapées moteur, divers autres stages... Enfin, en faisant valider son expérience en 2004, elle obtient son diplôme d'auxiliaire de vie sociale*. « Actuellement, je suis en formation pour devenir aide médico-psychologique, avec l'accord de mon employeur qui me dégage du temps libre. »*

Une boîte à souvenir pour lutter contre la maladie

Lucie Gatelet met en pratique ce qu'elle apprend dans le cadre de sa formation. *« Avec une bénéficiaire atteinte d'une pathologie de type Parkinson, nous avons réalisé une « boîte à souvenir » qui retrace sa vie par des écrits, des photographies... Elle a retrouvé des sens cognitifs et sensoriels qu'elle pensait avoir perdus : concentration, mémoire, toucher, lecture, expression écrite.... Sa famille a participé à la création de l'objet, ce qui a fait ressurgir des souvenirs communs. »*

Notre lauréate trouve son métier passionnant mais difficile : *« Pour faire un bon accompagnement, les formations tout au long de la carrière sont indispensables ! »*

*** L'Association du service à domicile est adhérente à Uniformation.**
www.admr.org

Avec tous nos remerciements à Sophie Le Curieux-Belfond, chargée de communication à l'Afpa Rhône-Alpes et à Jean-Stéphane Grabowski, directeur de la Fédération ADMR de l'Isère.

Alsace : salon régional de l'animation

Le 3ème Salon régional des métiers de l'Animation s'est déroulé à Strasbourg, le 17 avril dernier. L'occasion de présenter un secteur d'activité qui compte plus de 5 000 salariés dans la région.

Uniformation en tant que partenaire de la branche Animation participait à l'opération. On peut reconnaître sur la photo ci-contre, Philippe Miecaze, conseiller en formation Alsace.

Près de 500 personnes ont visité le Salon organisé par le Centre d'information jeunesse Alsace. Les jeunes gens ont rencontré employeurs et professionnels d'un secteur d'avenir : selon le baromètre Assedic-Pôle Emploi, le métier d'animateur est la troisième profession la plus demandée par la nouvelle génération.

Ils ont pu assister à 2 tables rondes auxquelles participaient formateurs, professionnels et acteurs de l'Animation. La première présentait le cadre d'emploi, les fonctions et compétences nécessaires, les parcours de formations, les évolutions possibles des métiers d'animateur social, culturel, et périscolaire. Cette année, une attention particulière a été portée au métier d'animateur social qui bénéficie d'un développement important en termes d'emploi et de formation.

La seconde table ronde s'intitulait « Choisir sa filière dans l'animation professionnelle ». Après un rapide rappel des événements qui ont favorisé l'émergence du secteur – premiers congés payés, développement des activités de loisirs, féminisation du travail... – les voies d'accès à la profession et les formations nécessaires ont été évoquées. Enfin, les participants se sont attachés aux questions de mobilité, de trajectoires et de parcours professionnels ; ils ont replacé l'animation au cœur de l'économie sociale et montré les passerelles entre métiers.

La Région accueillait le salon dans ses murs, démontrant l'intérêt et la place de l'animation dans l'activité économique. Un contrat d'objectif est d'ailleurs en cours d'élaboration avec les branches professionnelles de l'Animation, du Sport, du Tourisme social et familial...

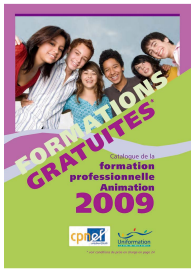
Les + d'Uniformation

Les catalogues de formations gratuites

Elaborés par les branches professionnelles et les délégations régionales de l'Opca, ces catalogues proposent des formations en lien avec les évolutions des métiers et le développement des compétences. Elles sont financées sur les fonds mutualisés, et sont réservées aux adhérents qui confient à Uniformation l'intégralité de leur contribution légale ou conventionnelle.

Les catalogues des branches professionnelles

Tourisme social et familial

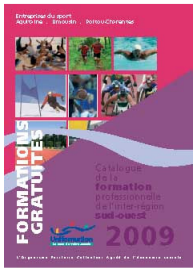


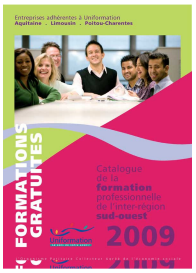
Animation

Golf

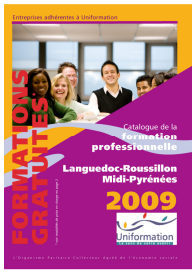
Missions locales & PAIO
Programme des formations gratuites et inscriptions en ligne.

Les catalogues des régions





Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes



Midi-Pyrénées Languedoc-Roussillon

Sport en Lorraine

Les catalogues des métiers du tourisme en partenariat avec les Régions

Bourgogne Conseil régional

Région Champagne Ardenne

Région Midi-Pyrénées

Région Limousin

Informations et inscriptions :

- téléchargez le catalogue de formations gratuites sur www.uniformation.fr/Nos-actions/Les-catalogues-de-formations-gratuites
- appelez votre délégation régionale : tél. 0820 205 206 (coût d'un appel local).

Bénévoles : se former à la gestion associative

Le certificat de formation à la gestion associative a un but : encourager les bénévoles à acquérir les connaissances nécessaires pour assumer des responsabilités de gestion administrative, financière et humaine.

Les candidats, membres d'une association déclarée, doivent avoir au moins 16 ans. La formation se déroule en 2 phases. La première, théorique, est de 30 h minimum ; la seconde, pratique, est équivalente à 20 jours accomplis dans une association déclarée. Les bénévoles obtiennent alors la reconnaissance du parcours de formation sous la forme d'un certificat. Il ne s'agit donc pas d'un diplôme reconnu par l'État.

Cette formation doit être assurée par un organisme ayant fait une déclaration préalable de formation à la gestion associative. Il doit disposer d'un responsable pédagogique et d'une équipe de formateurs ayant une connaissance de la vie associative et une compétence en matière de gestion des ressources humaines et de gestion administrative des associations.

Liens utiles : www.associations.gouv.fr et www.legifrance.gouv.fr

Colloque de L'Addes – 10 mars 2009

« Gouvernance et performance : quelles exigences de l'économie sociale ? »

Environ 300 personnes ont participé au colloque de l'Association pour le développement de la documentation sur l'économie sociale. Les travaux ont abordé les évolutions stratégiques de la mutualité et fourni différents éclairages sur le secteur sans but lucratif. Compte rendu.

Pour Jean-Claude Detilleux du Crédit coopératif, la crise actuelle ne remet pas en cause le modèle coopératif et mutualiste. Olivier Boned du Crédit mutuel, quant à lui, analyse les grands changements qui attendent les mutuelles en termes de gouvernance et de contrôle interne. Une directive européenne « Solvabilité II », vise à imposer de nouvelles procédures de contrôle interne. Paradoxalement, alors que le Code de la Mutualité peut être remis en cause, l'intervenant pense que ces nouvelles règles permettront à l'administrateur bénévole de redevenir l'acteur principal du contrôle.

La valeur ajoutée du modèle mutualiste

A travers les exemples de leurs mutuelles respectives, Adrien Couret de la Macif et Arnaud Lacan de la Maif montrent que le modèle mutualiste produit une plus-value favorable au sociétaire/client qui constitue un avantage concurrentiel par rapport aux assureurs traditionnels. Néanmoins, les sociétés d'assurance mutuelle doivent faire face à trois défis :

- la concurrence des entreprises capitalistes se porte sur le champ des valeurs, brouillant l'image de l'économie sociale ;
- de nouvelles demandes apparaissent exigeant une protection globale et un lien de proximité ;
- une grande transparence est exigée par les citoyens et les consommateurs.

Monique Kerleau de l'Université Paris 1, met en lumière un faisceau convergent de mécanismes qui contraignent le développement des mutuelles sur le segment «collectif». D'autant que celui-ci est appelé à être, aux yeux des autorités publiques, un levier stratégique pour généraliser la couverture complémentaire santé.

Daniel Lenoir, directeur général de la Fédération nationale de la mutualité française, ne doute pas de la pertinence du secteur. Mais après avoir été la cible du courant libéral ces 20 dernières années, peut-il offrir une solution de sortie de crise ? Pour l'intervenant, la mutualité doit en faire la démonstration face à la pression du marché et au mimétisme qu'il engendre. Pour lutter contre la conjonction de l'opportunisme et du vieillissement de ses sociétaires, il appelle à retrouver le sens de l'adhésion mutualiste. Pour lui, le retour aux origines et aux valeurs de l'économie sociale est nécessaire pour se rénover.

Coup de projecteur sur le secteur à but non lucratif

Colas Amblard de NPS Consulting, met en perspective les divers modes de reconnaissance institutionnelle de la vie associative afin d'identifier les interactions entre reconnaissance d'utilité publique, intérêt général et utilité sociale. Certains s'interrogent sur la nécessité de simplifier ces procédures de reconnaissance afin de les rendre plus lisibles et compréhensibles du grand public et des bénévoles.

Edith Archambault, de l'Université Paris 1 et Lionel Prouteau, de l'Université de Nantes présentent leurs travaux sur la mesure du bénévolat en France et les enjeux de cette mesure statistique. Au-delà de la connaissance statistique, il s'agit de contribuer à la promotion de cette forme d'engagement : pour eux, il n'ya pas d'incitation efficace au bénévolat sans assurer les conditions de sa reconnaissance sociale.

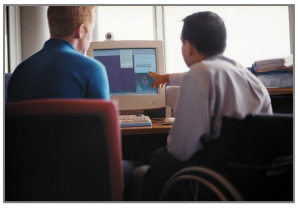
Odile de Laurens de la Fondation de France souligne que la philanthropie connaît un fort développement dans notre pays, renforcé encore par la création, en 2008, des fonds de dotation. Une bonne nouvelle tempérée par l'absence de prise en compte du rapport Morange de 2008 sur les recommandations de renforcement des contrôles sur les associations.

Pour Bernard Enjolras de l'Institut for Social Research, l'organisation non lucrative présente des traits spécifiques : finalités formelles de l'organisation, forme de propriété, procédures de prise de décision, division des pouvoirs, procédures de contrôle. Elles sont à même d'opérer dans des environnements complexes en demeurant comparativement plus efficaces que d'autres structures organisationnelles. Mais elles peuvent être aussi l'objet d'échec de gouvernance susceptible de détruire leur capital confiance et leur efficacité.

Didier Blanchet rapporteur à la mission Stiglitz sur la mesure de la performance économique et sociale a clôturé une journée riche en échanges. Cette commission voulue par le président de la République a pour but de définir d'autres indicateurs de croissance que le PIB. Composée d'une trentaine d'économistes, dont beaucoup d'anglo-saxons, elle a été installée au printemps 2008 et devrait rendre ses conclusions en mai-juin 2009.

Pour en savoir plus
Les actes et documents du colloque sur www.addes.asso.fr

Handicap : changer les regards et les comportements avec l'Agefiph



Vous avez sans doute remarqué la campagne publicitaire de l'Agefiph interprétée par Jamel Debbouze. Un bel exercice d'humour et d'autodérision au service de la place des personnes handicapées dans le monde du travail.

Il fallait au moins cela pour faire bouger les esprits. En France, le constat est alarmant : plus de 27 000 entreprises de moins de 100 salariés n'emploient aucun collaborateur handicapé alors que 200 000 personnes en situation de handicap n'ont ni travail ni perspective de formation. Malheureusement, les entreprises de l'économie sociale n'enregistrent pas un meilleur score.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) juge qu'il est urgent d'agir pour changer les regards et les comportements. Face aux conséquences particulièrement marquées de la crise sur ceux qu'on s'obstine à considérer « différents », l'association lance un plan de soutien destiné à favoriser le maintien ou l'accès à l'emploi et à la formation des personnes handicapées mais aussi des seniors.

Un an pour que les entreprises respectent la loi

Ce plan institue de nouvelles aides qui s'ajoutent à celles de l'Etat. Une façon efficace d'aider les employeurs à se mettre en conformité avec la loi, d'autant qu'il ne leur reste plus qu'un an. En effet, en 2010, les entreprises de plus de 20 salariés qui n'auront réalisé aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées verront leur contribution à l'Agefiph très fortement majorée : 1500 fois le Smic horaire pour toute personne handicapée manquante au quota de 6%.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

Age, sexe, origine : l'économie sociale se mobilise pour la diversité

Dans ce lieu hautement symbolique qu'est la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, l'Usgeres et le Gema[(1)] ont signé le 26 mars dernier la convention de promotion de la Charte de la diversité.

« Avec un tiers des entreprises qui ont dans leur effectif au moins un salarié issu de l'immigration, les employeurs de l'économie sociale ne sont pas les plus discriminants », a déclaré Alain Cordesse, président de l'Usgeres.

Parmi les engagements des employeurs du secteur, figurent la volonté de promouvoir la Charte de la diversité, de former 200 dirigeants et managers dès 2009 et d'encourager les entreprises à se saisir du label diversité.

En 2009 et 2010, des indicateurs de suivi de la diversité et de la non-discrimination dans leurs branches et entreprises seront mis en place. Un « baromètre » réalisé tous les deux ans, permettra d'estimer les effets des engagements des deux organisations, les évolutions des pratiques de ressources humaines.

Quant à une négociation collective interbranche sur la diversité et la prévention des discriminations, les deux organisations souhaitent aboutir au plus tard en 2010.

(1) Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale). Gema (Groupement des entreprises mutuelles d'assurance).

Economie sociale : des chiffres exemplaires
En 2006, une enquête commandée à la TNS Sofres* montrait l'exemplarité de la majorité des entreprises du secteur, qui lors d'un recrutement privilégient la compétence, quelle que soit l'origine des candidats.

Certains secteurs, comme l'animation, l'aide à domicile, le sport ou les centres sociaux, ont même un taux de recrutement de personnes issues de l'immigration plus élevé que la moyenne, notamment en raison de leur implantation dans les banlieues et les quartiers.

Autre chiffre « flatteur » : 63% des salariés de l'économie sociale sont des femmes et certaines branches parviennent à une parité de représentation dans l'encadrement.
**Enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 600 entreprises de l'économie sociale en novembre 2006.*

Découvrez la Charte de la diversité et toutes les initiatives des deux organisations d'employeurs sur les sites de l'Usgeres www.usgeres.fr du Gema www.gema.fr

Convention signée entre l'ANLCI et Uniformation

Marie-Thérèse Geffroy, directrice de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme et Robert Baron, président d'Uniformation ont signé une convention qui formalise un partenariat de plusieurs années. Extraits de l'intervention de la directrice de l'agence lors de la Conférence annuelle d'Uniformation le 12 mars 2009.

« Lorsqu'on parle d'illettrisme, on s'interroge bien sûr sur le rôle de l'école. Voyons les choses en face : c'est dans le cadre de la formation tout au long de la vie qu'il faut agir pour les 3 millions d'adultes concernés. »

« Les partenaires sociaux ont été à l'avant-garde de cette prise de conscience. La formation aux savoirs de base et la lutte contre l'illettrisme constituent une partie intégrante de la formation professionnelle. On a trop longtemps confondu cette dernière avec une politique de « ghetto », ce qui nous a empêchés de changer d'échelle et de décider d'actions qui soient à la mesure du nombre et de la diversité des personnes concernées. C'est un enjeu de cohésion sociale pour notre pays.»

« La convention que nous signons aujourd'hui permettra de gagner un temps précieux grâce à un dispositif commun et adapté à la spécificité de chaque secteur ou de chaque branche professionnelle. »

Lutte contre l'illettrisme : les actions de formation côté employeurs et côté salariés

Toutes ces actions sont entièrement financées par Uniformation sur les fonds mutualisés.

Côté employeurs

Les actions d'intérêt collectif d'une journée abordent 3 thèmes :

- le repérage des salariés concernés par l'illettrisme,
- les enjeux de la formation aux savoirs fondamentaux,
- la mise en place d'un parcours de formation.

Yvelines et Val d'Oise
L'action a réuni en février 9 participants des deux départements franciliens : présidente et directrices, responsable de secteur et assistante ressources humaines d'associations de l'aide à domicile. 4 ou 5 autres projets devraient voir le jour en 2009.

27 mars à Nancy et 23 avril à Metz
Ces deux actions ont été organisées pour les adhérents de l'aide à domicile de Lorraine en partenariat avec le Centre de ressources de lutte contre l'illettrisme. Une dizaine de participants (responsable de service RH et responsables de secteur) étaient présents à chaque journée.

Sud-Ouest : les prochaines dates
18 juin à Pau, 15 septembre à Agen et à Limoges, 22 septembre à Bordeaux, 13 octobre à Périgueux, 26 octobre à Niort et 5 novembre à Bayonne.

Pour vous inscrire, contactez la délégation interrégionale Sud-ouest :
Tél. 0820 205 206 (coût d'un appel local).

Côté salariés

Bon bilan au 1er trimestre 2009 : 200 salariés de 30 entreprises adhérentes sont déjà inscrits à des actions d'acquisition des savoirs de base.

Le référentiel des compétences clés en situation professionnelle : un outil pragmatique

Conseiller, évaluer et orienter les personnes en insertion sur la base de leurs compétences ; identifier les besoins de formation, valider les compétences acquises et professionnaliser les salariés... voici **quelques-unes des raisons d'être de ce référentiel.**

Le partenariat de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Conseil régional d'Île de France, le Centre national de la fonction publique territoriale et différents Opca… a permis la construction d'un outil qui part des situations de travail, analyse les tâches et exprime clairement quelles compétences de base sont exigées. En effet, le périmètre de l'employabilité ne peut désormais se résumer au seul « savoir parler, lire, écrire, compter ».

Le référenciel et le guide qui l'accompagne sont au service des entreprises et des salariés, des opérateurs, conseillers et prescripteurs de formation… Il permettra :

- de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification ou qui ont du mal à lire et à écrire ;
- d'anticiper les mutations des entreprises et des territoires afin de préparer, en les formant, les salariés qui ont des difficultés avec les compétences de base ;
- de coordonner les interventions, afin de proposer un parcours cohérent et continu, et de construire des réponses de formation adaptées.

Lien utile : www.anlci.fr

Colloques « Développer les compétences de base en entreprise »

17 mars - Colloque du Garf* et de l'ANLCI
« Développer les compétences de base en entreprise, un enjeu de GPEC pour la performance de chacun »

Bertrand Martinot, délégué général de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, a déploré l'extrême fragilité des salariés en situation d'illettrisme lorsqu'ils perdent leur emploi.

Il s'est toutefois félicité que la réforme en cours « devrait permettre de dégager des ressources supplémentaires pour les salariés et les demandeurs d'emploi. »

Selon lui, trois éléments auront de l'impact sur l'illettrisme : la prise en charge prioritaire des périodes de professionnalisation ; la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ; la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences.

Lors d'un atelier, Aline Bomba, notre chargée de projet Illettrisme a présenté avec Emmanuelle Unal, chargée de mission à l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, l'étude d'évaluation du dispositif actuellement en cours à Uniformation. L'objectif est d'apprécier la démarche adoptée par l'Opca, de recueillir les attentes et de mesurer l'impact des actions financées sur les employeurs et les salariés, en termes d'insertion et d'évolution professionnelle.

Garf Groupement des acteurs et responsables de formation

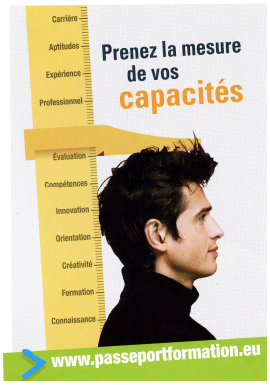
7 avril - Colloque en Paca

« Développer les compétences de base en entreprise pour conjuguer sécurisation des parcours professionnels et développement »

Le colloque, accueilli par le Conseil économique et social de Provence-Alpes-Côte d'Azur, était proposé par la Mission régionale de lutte contre l'illettrisme en partenariat avec le Centre ressources illettrisme régional. Il a bénéficié de la collaboration des instances techniques et de pilotage de l'Etat et de la Région, en concertation avec les collectivités locales et des partenaires sociaux.

Serge Casanova, responsable du département de la formation continue à la Fédération ADMR (Association du service à domicile) des Bouches du-Rhône et Cathy Desoutter, déléguée interrégionale d'Uniformation Sud-Est, ont participé à la table ronde intitulée « Savoirs de base et métiers d'aide à la personne ».

Passeport formation : les partenaires sociaux en ont rêvé, le Fup l'a fait !



Souhaité en 2003 lors de la signature de l'accord sur la formation tout au long de la vie, le passeport formation favorise l'évolution professionnelle et la mobilité.

Chaque salarié peut télécharger le sien sur le site du Fup*.
Une notice explicative et une visite guidée vidéo accompagnent le visiteur dans la création de son passeport.
Connaissances, compétences et aptitudes, parcours professionnel et de formation… on y fait l'état des lieux d'un savoir acquis tout au long de la vie professionnelle mais aussi personnelle et sociale. Une bonne préparation à l'écriture d'un CV, ou pourquoi pas, un préalable à un bilan de compétences ou une Validation des acquis de l'expérience.

** **Fup** Le Fonds unique de péréquation gère les excédents financiers des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), au titre du CIF, des contrats de professionnalisation et du DIF. La réforme en cours prévoit de le remplacer par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours des professionnels (FPSPP).*

Lien utile : www.passeportformation.eu

Nominations

Bernard Perrut est le nouveau président du Conseil national des missions locales.

Astrid Kretchner est nommée secrétaire général du Cnam (Conservatoire national des arts et métiers).

Pierre Davenne, administrateur (UNML) de la CPNEF et du Comité paritaire de gestion des Missions locales-PAIO, rejoint le groupe de travail Commission orientation mis en place par Martin Hirsch pour travailler sur la politique de la jeunesse.

Agenda

4 au 6 juin 2009
39e congrès national de la Mutualité française, au Parc des expositions de Bordeaux, sur le thème « Innover pour un monde plus solidaire : de nouveaux territoires pour la Mutualité ».

Documents

« Créer, professionnaliser, simplifier » plan 2 de développement des services à la personne – Mars 2009, à télécharger sur www.servicesalapersonne.gouv.fr

« Seniors tuteurs : comment faire mieux ? » rapport de Bernard Masingue, secrétaire d'Etat à l'Emploi – Mars 2009 sur http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr

« Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs »
n°260 du Bref Cereq de janvier 2009 www.cereq.fr/pdf/b260.pdf

Mentions légales

Vous recevez cette lettre d'information parce que votre entreprise est adhérente à Uniformation, ou que vous figurez sur nos fichiers en tant qu'abonné, partenaire ou prestataire…

Conformément à la loi « Informatique et liberté » vous disposez d'un droit d'accès aux informations vous concernant et pouvez demander leur modification. Pour ce faire, il vous suffit de nous contacter.

Uni information est l'infolettre d'Uniformation, l'Opca de l'économie sociale.
43, Bd Diderot BP 80057 75560 Paris cedex 12
Courriel: infocom@uniformation.fr

Directeur de la publication : Robert Baron, président
Rédaction, création graphique et réalisation : Département communication
Ils ont collaboré à ce numéro : Aline Bomba, Virginie Baranger, Mylène Couturier, Michèle Delcourt, Aurélie Dugommier, Véronique Gault, Maurice Jahandiez, Etienne Le Campion, Philippe Miecaze, Frédéric Zubrzycki.
Photos : iStockphoto, Thierry Le Fouillé et Afpa Rhône-Alpes.